



**Universidade de Brasília**

**Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade**

**Departamento de Economia**

## **Oferta de trabalho feminina e legislação: o caso do Brasil e de Portugal.**

Dayene Ellen de Oliveira Silvério

Brasília

Agosto de 2016

Dayene Ellen de Oliveira Silvério

## **Oferta de trabalho feminina e legislação: o caso do Brasil e de Portugal.**

Monografia apresentada ao Departamento de Economia da Universidade de Brasília (UnB) como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas.

Brasília  
Agosto de 2016

## Agradecimentos

Aos meus pais, Afonso e Lúcia, por todo amor e dedicação para que eu chegasse até aqui.

Ao meu irmão, Alysson, por sempre ter sido uma fonte de inspiração.

Ao professor, Carlos Alberto Ramos, por toda a paciência ao me ajudar a desenvolver este trabalho de conclusão.

E, por fim, a todos os amigos e colegas que eu encontrei na UnB. Em especial: Ivan Bastos e Beatriz Santana que me deram muita força nesse último semestre.

## Resumo

O presente trabalho teve como objetivo tratar da participação feminina no mercado de trabalho sob os aspectos legais do Brasil e de Portugal. O que é justificado por serem a maior parte da população mundial, possuem a maior expectativa de vida e o maior grau de escolaridade. Assim, foi utilizado o modelo neoclássico da oferta de trabalho que é tratada como um caso particular do problema do consumidor para o mercado de trabalho e neste caso, há um trade off entre lazer e consumo. No Brasil e em Portugal inicialmente as legislações que obedeciam às recomendações das Organização Internacional do Trabalho (OIT) eram essencialmente para resguardar a mulher do trabalho e manter a sua moral. Posteriormente, os dois países abandonaram essas práticas promovendo leis que trazem mais igualdade de gênero. Por fim, é possível perceber que mesmo com uma participação menor que a brasileira Portugal possui mais leis que promovem a igualdade.

Palavras chave: trabalho feminino; legislação trabalhista feminina; oferta de trabalho feminina; parentalidade; licença maternidade.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>Introdução .....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>A oferta de trabalho .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>O Trabalho Feminino no Brasil.....</b>	<b>9</b>
<b>4</b>	<b>Legislação Trabalhista Portuguesa .....</b>	<b>17</b>
<b>5</b>	<b>Considerações finais.....</b>	<b>23</b>
<b>6</b>	<b>Referências Bibliográficas.....</b>	<b>25</b>

## 1 Introdução

A participação feminina no mercado de trabalho é um tema que merece destaque na agenda mundial de políticas de proteção social e bem-estar. De acordo com a publicação “the Little data book on Gender 2016”<sup>1</sup>, do Banco Mundial, as mulheres já são mais da metade da população mundial, possuem maior expectativa de vida (73 anos, 4 anos a mais que os homens) e têm o maior grau de escolaridade (maior taxa de pessoas com ensino superior ocorre entre as mulheres). Contudo, por sofrerem limitações, como a maternidade, são a parte da população que menos participam do mercado de trabalho. Essas limitações podem ser minoradas com uma melhor divisão de tarefas na sociedade.

Mulheres são as que exercem a maior parte do trabalho não remunerado dispondo de menos horas para o trabalho mercantil<sup>2</sup>. Isso pode ser atribuído a questões culturais e até mesmo legais. No Brasil, por exemplo, o Código Civil de 1916<sup>3</sup> colocava a mulher como principal responsável pelos cuidados do lar e dos filhos participando da sociedade como uma mera “colaboradora do marido”. A lei mudou em 2002 e agora homem e mulher são responsáveis pela família de maneira equivalente.

Nesse contexto, o objetivo deste trabalho é tratar da participação feminina no mercado de trabalho sob o aspecto legal. Para isso apresentamos a legislação trabalhista e sua evolução ao longo dos anos em relação aos aspectos que afetam a oferta de trabalho das mulheres. Assim, utilizamos Brasil e Portugal que possuem uma participação feminina muito parecida com legislações que se diferenciaram a partir das suas constituições republicanas vigentes a partir de 1988 e 1976, respectivamente.

Dado esse objetivo estruturamos a monografia da seguinte forma. No primeiro capítulo tratamos da teoria neoclássica da oferta de trabalho; no segundo capítulo tratamos da legislação feminina no Brasil e suas principais mudanças ao longo dos anos; no terceiro capítulo tratamos da legislação portuguesa mostrando

---

<sup>1</sup> World Bank. 2016. The Little Data Book on Gender 2016. Disponível em: <https://goo.gl/NS5OA1>

<sup>2</sup> World Bank. 2016. World Development Indicators 2016. Disponível em: <https://goo.gl/lbGfUk>

<sup>3</sup> Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L3071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm)

que apesar de estar à frente de seu tempo na década de 1970, o país continua a perseguir os mesmos objetivos que o Brasil; por fim, fazemos as considerações finais mostrando que Brasil e Portugal possuem participações das mulheres muito semelhantes apesar da legislação nesse país ser mais propícia a igualdade de gênero e consequente participação feminina no mercado de trabalho.

## 2 A oferta de trabalho

O termo “oferta de trabalho” está associado a quantidade de trabalho disponível para as unidades de produção, em determinado momento no tempo. Assim, o trabalho doméstico de quem trabalha em sua própria casa não faz parte dessa mão de obra. A justificativa para esse tipo de tratamento é que é um trabalhador ou trabalhadora não disponível para exercer outras atividades no mercado de trabalho.

Para a teoria neoclássica a oferta de trabalho é uma adaptação da Teoria do Consumidor para o caso do mercado de trabalho. Assim, o indivíduo maximiza sua utilidade levando em consideração a restrição orçamentária. Contudo a restrição pode ser alterada em alguns casos, pois é possível obter renda de outras fontes além do trabalho. Por exemplo, renda do capital o que pode levar a uma maior disposição ao trabalho, ou não.

Trataremos do caso mais simples do problema de maximização em que são determinados o nível de consumo e a oferta de trabalho. A função objetivo é dada pelas seguintes variáveis:

$$U=U(Q:L)$$

U: Utilidade; Q: Cesta de bens e serviços consumidos/consumo; L: Lazer

Com utilidade marginal de Q e L decrescentes. Isso supõe que tanto os agentes que ficam em casa no ócio quanto aqueles que saem para trabalhar possuem impactos positivos nas suas utilidades. É importante ressaltar que a utilidade advinda do trabalho é dada pelo salário que possibilita a compra de bens que trazem utilidade. Essa abordagem leva ao desenvolvimento de alguns questionamentos segundo Ramos (2012), dentre eles:

- A denominação de lazer é muito ampla, portanto, toda atividade que não é trabalho mercantil é inserida nessa conta. Por exemplo, o tempo para realizar atividades domésticas e até o tempo de deslocamento até o trabalho.
- O trabalho mercantil apresenta, de maneira indireta, impactos negativos sobre a utilidade. O indivíduo só



trabalha porque ganha um salário que pode leva-lo a consumir. O que contradiz a teoria de que o trabalho traz realização.

- Ao escolher entre lazer e consumo pode estar implícita a compra de bens semelhantes. Por exemplo, quando é maximizada a utilidade da família leva-se em consideração quem pode realizar as tarefas domésticas.

Voltando à analogia ao problema do consumidor. Uma primeira restrição poderia ser definida de maneira que ao fazer a escolha (lazer e trabalho) o indivíduo estivesse limitado às horas do dia. Portanto, temos:

$$24 = H_t + H_l$$

24: número de horas de um dia;  $H_t$ : horas de trabalho mercantil;  $H_l$ : horas de lazer

Do outro lado temos que o consumo depende do nível de renda. Para simplificar é necessário desconsiderar se o agente poupa ou contrai dívidas. Assim teremos:

$$PQ = Y = wH_t$$

P: Preço da cesta de consumo; Q: Cesta de consumo; Y: rendimentos; w: salários por hora.

Para completar a análise é importante considerar que o poder de negociação do indivíduo é negligenciável. Ou seja, um único indivíduo não consegue negociar os preços e o salário por hora. Teremos essas variáveis como exógenas nesse modelo.

Substituindo as duas restrições apresentadas e isolando o tempo chegamos a seguinte expressão:

$$24 = [(PQ)/w] + H_l$$

Então, temos o problema do consumidor:

$$\text{Max } U = U(Q; H_l)$$

$$\text{s.a. } 24 = [(PQ)/w] + HI$$

As variáveis a serem determinadas são Q(consumo) e HI(lazer).

O problema desse tipo de análise é que ela não leva em consideração um aspecto do mercado de trabalho que vai além do consumo e lazer: o trabalho doméstico. Quando se tratam das decisões de consumo no âmbito familiar pode ser vantajoso que alguém fique em casa cuidando das tarefas do lar, dado que são parte do consumo da família. São exemplos: a educação dos filhos, preparo dos alimentos e a ordem da casa.

Portanto, o problema de maximização seria:

$$\text{Max } U = U(Q_m; Q_d; HI)$$

$Q_m$ : bens mercantis consumidos;  $Q_d$ : bens domésticos consumidos.

A restrição será:

$$Q_m \leq w [H^* - HI - H_d]$$

Sendo que:  $H_t = H^* - HI - H_d$

Aqui os preços ( $P_m$  e  $P_d$ ) são iguais a 1 para facilitar a álgebra.

$H_t$ : horas alocadas ao trabalho mercantil;  $H^*$ : total de horas disponíveis;  $HI$ : horas de lazer;  $H_d$ : horas dedicadas aos afazeres domésticos.

$$Q_m + w [HI + H_d] \leq w H^*$$

Ou seja,

$$Q_m + w [HI + H_d] \leq R^*$$

Em que  $R^*$ : renda potencial;

Assim, a representação do problema é:

$$\text{Max } U = U(Q_m; Q_d; HI)$$

$$\text{s.a. } Q_m + w [HI + H_d] \leq R^*$$

Como  $Q_d$  pode ser representada como função de  $H_d$  e suas produtividades marginais são positivas. O que deixa  $Q_m$ ,  $HI$  e  $H_d$  como as variáveis escolhidas para o problema de maximização com solução interior facilitando a

abordagem pelo método lagrangiano. A expressão da restrição deixa de ser uma desigualdade para ser resolvida por tal método.

$$Q_m + w [H_l + H_d] = R^*$$

As expressões obtidas são:

$$L(Q_m) = U(Q_m) - \lambda = 0$$

$$L(H_l) = U(H_l) - \lambda w = 0$$

$$L(H_d) = U(Q_d) Q_d' - \lambda w = 0$$

Sob a hipótese de que os bens domésticos e mercantis são substitutos perfeitos:

$$U(Q_m) = U(Q_d) = U(Q)$$

$U(Q)$ : utilidade marginal do consumo.

Podemos escrever:

$$U(Q) = \lambda; (U(Q)Q_d')/w = \lambda$$

$Q_d'$ : produtividade marginal das atividades domésticas

Teremos que:

$w = Q_d'$ , no ponto que maximiza a utilidade.

Porém, se  $Q_d' > w$  o custo de se contratar uma pessoa para realizar as tarefas do lar é mais alto do que o salário recebido ao exercer atividade mercantil.

A produtividade do trabalho doméstico é um dos aspectos que afetam a decisão de participar do mercado de trabalho. Os menores salários pagos às mulheres devidos a fatores como discriminação e baixo nível de escolaridade são determinantes da menor participação delas nesse mercado. Além disso, é necessário pagar para alguém realizar o trabalho doméstico. O que só acontece quando o salário recebido é superior ao pago para a pessoa que vai realizar essas tarefas. Assim, as mulheres que fazem parte dos segmentos mais pobres da população com baixa qualificação não participam da força de trabalho porque o preço que pagariam para alguém realizar o seu trabalho doméstico é muito alto em relação aos salários recebidos. A universalização da educação infantil e a criação de creches

públicas pode tornar essa mão de obra livre para o trabalho mercantil e poderia reduzir a perpetuação da pobreza.

Há ainda os aspectos culturais que fazem dos homens provedores do lar e as mulheres trabalhadoras secundárias. Culturalmente não é aceitável que um homem não trabalhe e não consiga manter o lar. Já as mulheres podem, ou não, integrar a força de trabalho de acordo com a conjuntura econômica (por exemplo, no caso de um ambiente em que os salários são reduzidos). Pois é justificável que cuidem das tarefas do lar.

### **3 O Trabalho Feminino no Brasil**

No Brasil, até 1888 a mão de obra escrava era largamente utilizada. Com a lei Áurea e o fim da escravidão houve a necessidade de se contratar trabalhadores assalariados. Assim, o mercado de trabalho começou a funcionar com pouca ou nenhuma regulamentação. Aos trabalhadores eram impostas jornadas exaustivas (até 18 horas de trabalho diárias), condições insalubres, baixos salários, falta de proteção contra acidentes de trabalho e inexistência de planos de aposentadoria (CALIL, 2007).

Segundo Calil (2007) para as mulheres estarem no mercado de trabalho era mais difícil do que para os homens. Uma vez que sofriam com o preconceito biológico – pelo fato de darem à luz – ainda sofriam o preconceito social. O trabalho delas era o menos valorizado porque lhes era reservado o ambiente do lar e da criação dos filhos. Havia até mesmo argumentos “científicos” de que a mulher era inferior ao homem. O que justificava os menores salários para aquelas que precisavam trabalhar para sustentar a si e sua família.

A primeira Lei de proteção da mulher trabalhadora no Brasil é do Estado de São Paulo. Lei n.º 1.596, de 29 de dezembro de 1917, que veio com a instituição do Serviço Sanitário do Estado, proibia o trabalho de mulheres em estabelecimentos industriais no último mês de gravidez e no primeiro puerpério (aproximadamente o primeiro mês após o parto). No âmbito nacional, o Decreto nº 16.300 de 21 de dezembro de 1923 dizia que era facultativo às mulheres empregadas em estabelecimentos industriais e comerciais, descanso de 30 dias antes e 30 dias após o parto. O mesmo decreto também dava a possibilidade das mães trabalhadoras domésticas a amamentação aos filhos, porém, não estabelecia duração do intervalo de amamentação.

No cenário internacional, o organismo que se preocupa com a promoção da igualdade das condições de trabalho é a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Já no seu ano de criação (1919) as convenções 3 e 4 se referiram aos direitos da mulher trabalhadora. A primeira, que entrou em vigor em junho de 1921, gerava a garantia de licença maternidade de 6 semanas antes e depois do parto, e ainda, previa dois intervalos de trinta minutos durante a jornada de trabalho para a amamentação. Foi prevista, ainda nessa convenção, que a mãe recebesse do

Estado uma remuneração que garantisse o sustento de mãe e filho. Outro ponto importante foi que a dispensa da empregada durante o período de gravidez ou da licença seria ilegal. Essa convenção foi homologada no Brasil por meio do decreto n.º 423, de 12 de novembro de 1935.

A convenção nº 4 proibia o trabalho noturno da mulher (período compreendido entre 22h até às 5h do dia seguinte). Entretanto, essa regra não valia para empresas que funcionavam somente com membros da família. Outra circunstância que permitia a flexibilização desse ato é o caso de matéria prima perecível que necessitasse de manuseio imediato. Essa convenção foi ratificada no Brasil pelo decreto nº1.396, de 19 de janeiro de 1937 e posteriormente foi revogada pela Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989. O legislador percebeu que essa proibição não garantia igualdade entre homens e mulheres.

Na Constituição Brasileira de 1934 foi ratificada a primeira norma a assegurar isonomia salarial entre homens e mulheres. Porém, em 1937 com a criação do Estado Novo e uma nova constituição, tal regra não foi recepcionada. Então, em 1940 o decreto-lei n.º 2.548 permitiu que à mulher fosse pago 10% a menos do que o salário mínimo. À época, o Ministro da fazenda justificou que isso se devia ao fato de as mulheres representarem um custo maior já que necessitavam de algumas medidas de higiene e proteção que aos homens trabalhadores não eram obrigatórias. Posteriormente, os legisladores perceberam que não era somente a mulher que necessitava de condições higiênicas para o trabalho.

Analisando as leis e convenções desse período é possível concluir que elas só aumentaram as diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho. No lugar de beneficiar as mulheres, elas criaram mais empecilhos para a sua participação. Lopes (2006) afirma que aquelas leis eram para proteger o emprego masculino, já que o trabalho feminino era menos valorizado e era possível ser mais competitivo quando se empregava um maior número de mulheres. Entretanto, diante da possibilidade do desemprego masculino os movimentos “pró-direitos” das mulheres cresceram entre os homens que afirmavam estar preservando a moralidade sexual da mulher e a estrutura do lar.

No dia 1º de maio de 1943 o Decreto - Lei nº5.452 promulgou a Consolidação das Leis do Trabalho. No que se refere ao trabalho feminino foram

reservados alguns artigos. O capítulo III do Título III possui o título: “Da proteção do trabalho da mulher” e tratou da duração e condições de trabalho, trabalho noturno, períodos de descanso, métodos e locais de trabalho e ainda, proteção à maternidade. Não houve inovação nesses temas. Apenas um detalhamento com a intenção de proteger a saúde, a “moral” e a capacidade reprodutiva da mulher.

No que diz respeito a proteção da saúde, a nova Lei proibia a realização de horas extras, o que de acordo com Lopes (2002) era justificado pelos juristas como uma forma de trabalhar fora de casa sem negligenciar as tarefas domésticas. Essa norma legitimava a divisão injusta do trabalho no lar já que colocava a responsabilidade inteiramente sob a mulher. Era vedado também que fizessem força muscular acima de vinte quilos, se fosse habitual, e vinte e cinco de maneira esporádica.

Mantinha a proibição do trabalho noturno também que baseava em argumentos de resguardar da saúde – já que era considerada muito mais frágil – além da proteção moral. Havia exceções, mas a mulher que trabalhasse à noite estava sujeita ao atestado médico e atestado de bons antecedentes. Isso reduzia o acesso a muitos postos de trabalho acentuando a menor participação no mercado de trabalho. Ainda no que se refere ao caráter “protecionista” da CLT o artigo 446, § único dizia: “ Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho[da mulher], quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor. ” Tal norma ao dar somente esse direito ao homem (marido ou pai) reforçava a condição da mulher de subordinada.

Apesar de não ser legislação diretamente relacionada ao mercado de trabalho, o Novo Código Civil (Lei nº 10.406/2002) deixou para trás muitos pontos que permitiam legalmente a discriminação de mulheres. No código de 1916 ao se casar, a mulher assumia “a condição de companheira, consorte e colaboradora do marido nos encargos da família, cumprindo-lhe velar pela direção material e moral desta” (artigo 240 do Código Civil de 1916). Com a nova lei de 2002: “O casamento estabelece comunhão plena de vida, com base na igualdade de direitos e deveres dos cônjuges. ” (Art. 1.511 Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002).

A mulher deixou de ser uma colaboradora do marido. Não há mais direção da sociedade civil exercida pelo marido. As decisões da família e do casal passaram a ser desempenhadas por marido e mulher e quando houver divergências a justiça pode ser acionada e o juiz decidirá considerando os interesses do casal e dos filhos e filhas. Outro ponto que deixa clara a importância da mulher no mercado de trabalho é que o sustento da família nesse Novo Código (Lei nº 10.406/2002) passa a ser responsabilidade do casal independente do seu regime patrimonial.

Na CLT não foi compilada a Lei que permitia o pagamento de menores salários às mulheres. A nova justificativa é que as medidas de proteção e higiene no ambiente de trabalho não mereciam ser respeitadas somente por causa das mulheres, mas também por questões de saúde pública em geral. Contudo, nessa Lei não havia nada que proibia a diferenciação de salários.

Entre as décadas de 1950 e 1960 o Brasil passou por profundas transformações sociais. Os bens consumidos pelas famílias começaram a ser vendidos em lojas e supermercados retirando a necessidade de alguém que produzisse em casa. Ou seja, a demanda por trabalho doméstico foi substituída por necessidade de dinheiro para a compra dos mesmos bens. As mulheres precisaram buscar postos no mercado de trabalho. A urbanização e a industrialização, muito fortes nesse período, permitiram também que houvesse uma maior demanda por mão de obra. Esses dois fatores viabilizaram uma maior inserção da mulher no mercado de trabalho.

Em 1961, foi promulgada a Lei 4.121 definida como o Estatuto da Mulher Casada. Essa Lei foi um avanço importante na conquista dos direitos da mulher. As mulheres casadas perderam a condição de relativamente incapaz herdada do Código Civil de 1916. O que retirou os poderes do marido de autorizar o trabalho da esposa. Posteriormente, foi elaborado o Novo Código Civil (Lei nº 10.406/2002) que reduziu ainda mais as ideias de que a mulher sempre teria que provar sua honestidade e preservar sua moral.

Ainda na década de 1960, a Constituição de 1967 proibia a diferenciação de salários da mulher por motivo de sexo ou estado civil. Além das garantias já existentes como a licença remunerada antes e após o parto. Outro ponto de inovação



foi a aposentadoria integral para as mulheres que cumprissem 30 anos de serviço, no lugar dos 35 anos antes exigidos a todos os trabalhadores e trabalhadoras.

No ano de 1967 o decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro, que modificou a CLT trouxe a novidade de que em estabelecimentos que trabalham pelo menos 30 mulheres maiores de 16 anos deve haver espaço apropriado para as crianças durante o período de amamentação. Essa norma prevalece até os dias de hoje.

A convenção nº 103 de 1964 da OIT orientava que a responsabilidade do salário maternidade fosse do sistema previdenciário. Em 1974 o Brasil ratificou essa convenção por meio da Lei n.º 6.136/74. O que foi um avanço na legislação já que retirou tal responsabilidade do empregador.

As décadas 70 e 80 do século XX foram marcadas por uma crise profunda que colocou as famílias mais pobres em situação de pobreza extrema, e até aquelas com uma renda um pouco maior precisaram aumentar sua renda. Nesse cenário, a mulher se consolidou na busca por empregos com o objetivo de complementar a renda familiar. Entretanto, a onda de grandes transformações havia passado. Os empregos no setor secundário como construção civil e indústria de transformação, por exemplo, diminuíram. Contudo, houve um aumento no setor de prestação de serviços o que foi ainda melhor para as mulheres que eram proibidas de fazer vários trabalhos da atividade fabril.

A Constituição de 1988 é conhecida como a Constituição Cidadã e não é por acaso. Dissolveu a figura do homem de “chefe da sociedade conjugal” acabando com os argumentos jurídicos que apoiavam a dominação do homem. No que se refere aos direitos da mulher, priorizou a igualdade onde é cabível apenas diferenciando nas questões em que se trata da maternidade. Já que esse é ponto que diferencia homens e mulheres não só no mercado de trabalho, mas na vida.

Ainda no Atos das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) são tratados os temas: licença maternidade, estabilidade às gestantes, proteção no mercado de trabalho e proibição da diferenciação de salários, de exercícios de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo. Além disso, houve o prolongamento da licença maternidade para 120 dias com o objetivo de garantir à amamentação com leite materno, e a previsão de que o legislador criasse mecanismos de proteção ao trabalho feminino. No entanto, que não fizesse como

algumas legislações anteriores que acabavam por desencorajar o trabalho feminino ou discriminar a contratação de mulheres.

Com respeito aos direitos sociais, no Capítulo II, artigo 7º, inciso XXV, diz que é um direito dos trabalhadores rurais e urbanos: “assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas”.

A previdência social, também um direito assegurado no artigo 7º, é abordada com mais detalhes no artigo 201 que ao tratar de aposentadoria enuncia a da mulher com 30 anos de serviço ou 60 de idade. Sendo que a do homem é sempre 5 anos a mais, ou seja, 35 anos de serviço ou 65 de idade. O caráter desse artigo segundo Lopes (2006) é de compensar o tempo em que a mulher passa fora do mercado de trabalho. Mesmo com a licença maternidade, nos primeiros anos de vida da criança, muitas mulheres deixam de trabalhar para cuidar de seus filhos. Esse abandono se justifica devido a divisão desigual das tarefas do lar que em alguns casos ainda recaem sobre a mulher. Tal atitude foi vista pelo legislador como prejudicial a carreira das mulheres que deixariam de contribuir nesse período. A aposentadoria mais cedo compensaria tal injustiça. No entanto, é uma norma que precisa ser revista daqui há alguns já que pode ser afetada pela emenda constitucional de 2006 que trata sobre a assistência obrigatória em creches e pré-escolas às crianças até cinco anos de idade.

Outra justificativa para o caso da aposentadoria é que a mulher exerce dupla jornada de trabalho. Além do trabalho mercantil – aquele que ela recebe salário – ela também executa a maior parte ou todo o trabalho doméstico. Portanto, ela se desgastaria mais e faria jus ao benefício antes. O que também já pode ser contestado em razão da Lei nº 10.406/2002 que prevê responsabilidade compartilhada entre o casal. O problema disso é que, por questões culturais, ainda vai demorar para que seja experimentada uma sociedade em que haja colaboração em níveis necessários.

Apesar de muito abrangente no que tange aos direitos sociais a Constituição de 1988 precisou de algumas mudanças após a sua promulgação. A lei 9.029/95, por exemplo, criminalizou a prática do empregador que exigisse atestado de gravidez, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração de esterilização no ato

da contratação. E ainda, adoção de medidas que instigassem à esterilização ou promoção do controle de natalidade sendo excluídos dessa norma os serviços de aconselhamento ou planejamento familiar que atendem às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

A Lei 9.799/99 trouxe mudanças no capítulo III da CLT, aquele que trata da proteção ao trabalho da mulher. No tocante à proteção à maternidade assegura a transferência de função quando a saúde da gestante exigir e o seu retorno à função anteriormente ocupada quando retornar da licença. Prevê ainda, a dispensa no horário de trabalho para a realização de, no mínimo, seis consultas e demais exames. Essa mesma lei proíbe a veiculação de anúncios de empregos com texto que faça referência a sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez. Condena também considerar esses critérios como determinantes para fins de remuneração, formação profissional, oportunidades de ascensão profissional ou ainda impossibilitar o acesso ou determinar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas.

As últimas mudanças na legislação referente à mulher no mercado de trabalho foram: a Lei 11.770/2008 que estendeu a licença maternidade de 120 para 180 dias – para as servidoras públicas e no caso das mulheres que trabalham em regime celetista o benefício é válido para aquelas que trabalham em empresas que fazem parte do Programa Empresa Cidadã. No caso das empregadas dessas empresas, os dois meses de salário são pagos pela própria empresa que obtém o ressarcimento desses pagamentos por meio de renúncia fiscal por parte do governo. Outra legislação importante no período recente foi aprovada a lei nº 12.873 de 2013 que concedeu os mesmos direitos das gestantes às mães e pais adotivos. Nessa nova Lei há uma maior abertura visto que é facultado ao casal que adota a escolha por qual dos dois ficará com a criança, não sendo obrigatório o afastamento da mãe, mas com a permissão de apenas um dos adotantes usufruindo da licença.

Por fim, o Decreto nº 8.737 de 2016 aumentou a licença paternidade de 5 para 20 dias. Esse benefício é válido para servidores públicos que trabalham sob o regime da Lei 8.112/90 e para os empregados de empresas que fazem parte do Programa Empresa cidadã.

Levando em consideração todas as legislações apresentadas importantes ao trabalho feminino é possível observar uma evolução ao longo dos anos. O que as autoras Lopes (2006) e Calil (2007) afirmam: primeiro vieram as leis protetivas e, por fim, as promocionais do trabalho feminino. As primeiras restringiram os postos de trabalho e limitavam o espaço da mulher no mercado. Já as outras têm promovido a igualdade material entre homens e mulheres. Tudo isso, graças às mudanças de pensamento e a consolidação da democracia que permitiram as transformações que ocorrem até o tempo presente.

#### **4 Legislação Trabalhista Portuguesa**

As primeiras leis de proteção aos menores e às mulheres em Portugal surgiram no século XIX. É importante ressaltar que o conceito de menor era diferente de acordo com o gênero: mulheres eram menores até os 21 anos e homens até os 16. Era proibido o trabalho noturno de mulheres e menores e, ainda, em minas subterrâneas. Outra vedação era ao trabalho nas quatro primeiras semanas após o parto. Era permitida a amamentação no horário de trabalho e era obrigatório haver uma creche até 300 metros das fábricas com mais de 50 trabalhadoras. Contudo, essas regras só abrangiam a população fabril.

A primeira república portuguesa de 1911 validou a convenção internacional proibiu o trabalho noturno de mulheres e crianças e definiu como horário noturno aquele compreendido entre as 22 horas de um dia e 5 da manhã do dia seguinte, ou seja, onze horas consecutivas. É importante salientar que eram regras válidas somente para a população fabril excluindo unidades familiares que produziam, e que eram os locais onde a maioria das mulheres estavam empregadas e não eram abrangidas por essa lei (RODRIGUES, 2012).

Portugal é um dos países criadores da OIT (Organização Internacional do Trabalho), porém, com a Primeira Guerra Mundial os trabalhos no sentido da legislação social ficaram “suspensos”. O surgimento do Estado Novo (ou Salazarismo) com a Constituição Portuguesa de 1933 foi outro fator de forte influência na não continuação dos trabalhos na OIT por parte de Portugal. O principal motivo para isso, é que aquele era um regime antiliberal, antidemocrático e antiparlamentar, ou seja, autoritário. E é essa organização possui um caráter tripartite: que tem por base ouvir os governos; as associações patronais; e os sindicatos, o que é incompatível com o regime.

Além da Constituição de 1933 foi elaborado o Estatuto do Trabalho Nacional (ETN) que era baseado na Carta del Lavoro italiana. Nesse regimento foi decretada a inexistência da luta de classes e ficaram proibidas as greves e o fechamento de fábricas (Lock-out). Além disso, foi criado o Instituto Nacional do Trabalho e Previdência (INTP) que tinha o objetivo de fazer cumprir as leis trabalhistas e as outras leis de caráter social.

Segundo Rodrigues (2012) era dito no Estatuto do Trabalho Nacional: “o trabalho das mulheres, fora do domicílio, será regulado por disposições especiais conforme as exigências da moral, da defesa física, da maternidade, da vida doméstica, da educação e do bem social”. O decreto-lei n.º 24.402, de 24 de agosto de 1934 além de definir a jornada de trabalho, proibia as mulheres de trabalharem no período noturno e em atividades perigosas ou tóxicas.

A lei n.º 1.952, de 10 de março de 1937 versava sobre os contratos de trabalho e uma das formas de proteção a esses contratos era a proteção à maternidade. As mulheres teriam direito a 30 dias de licença por ocasião de parto sem que o patrão pudesse encerrar o contrato de trabalho. Ademais, se houvesse prestado pelo menos um ano de bom serviço poderia receber um terço da sua remuneração, exceto em casos que o patrão não possuir recursos ou que a mulher não era considerada “digna” (o caso de mães solteiras, por exemplo).

Essa lei n.º 1.952, de 1937, foi mantida por mais de 30 anos e foi revogada decreto-lei n.º 47.032, de 27 de maio de 1966, provisoriamente, que por sua vez, foi substituído pela lei do contrato de trabalho (LCT), decreto-lei n.º 49.408, de 24 de novembro de 1969.

Ainda em 1937 foi ratificada a convenção nº45 da OIT que era referente ao emprego de mulheres em trabalhos subterrâneos. Essa convenção proibia o trabalho de mulheres em minas exceto nos casos em que não realizassem trabalhos manuais; se fossem empregadas em serviços sociais e de saúde; para efeitos de formação profissional.

O regime de previdência à época funcionava pelas caixas sindicais que por meio da lei n.º 2.115, de 18 de junho de 1962 passou a proteger a maternidade.

Em 1969 as mudanças na legislação trouxeram algumas novidades para o trabalho feminino. A dispensa após o parto passou de 30 para 60 dias, com direito à metade da remuneração salvo em casos que a mulher recebesse pela previdência benefício igual ou superior. Naquele ano também foi permitida a pausa para o aleitamento em dois períodos de meia hora durante a jornada de trabalho bem como, a proibição da demissão durante o período da gravidez e até um ano após o parto. Um avanço nessa lei é que foi a primeira a tratar do trabalho feminino em um capítulo separado.

Assim como as leis brasileiras, essa estabelecia que as tarefas deveriam ser adaptadas às mulheres para preservar a sua saúde e moralidade. Isso remete as ideias de que a saúde feminina é mais frágil que a do homem e que a sua moral (sexual) deve ser preservada. Contudo, Portugal estava em um estágio a frente do Brasil porque já previa a igualdade de rendimentos. Outro ponto importante é que era permitido que as mulheres casadas poderiam assinar seus contratos de trabalho, mas com o marido podendo opinar e até mesmo modificar se fosse o caso.

A convenção da OIT nº 100 de 1951 que trata da igualdade de salários só foi sancionada por Portugal em 1966 em seguida, foi publicado o Decreto-Lei 49.408, de 24 de novembro de 1969 que reconhecia o princípio da igualdade salarial. Já a convenção nº 111 de 1958 veio com o objetivo de eliminar a exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social em matéria de emprego e profissão, mas foi adotada um ano após ter sido editada pela OIT.

Em 1970, o Secretário de Estado do Trabalho e da Previdência articulou a criação de um grupo de trabalho com a proposta de Regulamentação do Trabalho Feminino. De acordo com Monteiro (2010): o Grupo de Trabalho para a definição de uma Política Nacional Global acerca da Mulher tinha o objetivo de elaborar um plano de ação com vistas à articulação e integração do potencial feminino nas políticas do desenvolvimento nacional. Esse foi um grupo pioneiro que deu origem a estudos sociológicos e de direito comparado sobre as condições das mulheres em Portugal ainda antes do fim do Salazarismo que ocorreu em 1974.

Em Portugal era muito discutida uma forma de aumentar a igualdade de oportunidades sem criar um direito discriminatório como o que estava em vigor naquele período. Havia um consenso no grupo de trabalho liderado por Maria de Lourdes Pintasilgo que a maternidade e o desenvolvimento da primeira infância são muito importantes para a mãe e a criança. Portanto, são etapas que não devem ficar somente sob a responsabilidade apenas da mãe, mas da sociedade como um todo. Mais tarde, essa responsabilidade foi assumida pela constituição de 1976. Esse grupo de trabalho discutia entre os anos de 1971 e 1973 e já era um embrião da Comissão da Condição Feminina (CCF) que foi fundada em 1977.

Apesar de todos os esforços a Regulamentação do Trabalho Feminino só conseguiu aprovar um ponto até o ano 1973. Era o ponto que tratava sobre os trabalhos proibidos às mulheres. A portaria n.º 193/73, de 13 de março, revisou a legislação de 1927 que tratava sobre esse assunto. O argumento utilizado para a revisão dessa lei é que as técnicas de produção haviam evoluído e com a lei deveria acontecer o mesmo. No entanto, a proibição de mulheres em trabalhos subterrâneos em minas, por exemplo, prevaleceu. O que depois foi constatado que não era um trabalho seguro nem para mulheres e nem homens.

Em 1974 ocorreu o fim do Estado Novo e a consequente abertura da democracia. Esse fato contribuiu para a maior discussão das leis que regiam o país naquele momento que era um período de mudanças. Maria de Lourdes Pintasilgo passou a ser Secretária de Estado da Segurança Social. Com esse cargo ela criou dois grupos de trabalho “Grupo de Trabalho para o estudo e propostas de medidas de segurança social e de regulamentação do trabalho no domínio da proteção à maternidade e à primeira infância” e “Grupo de Trabalho para estudo e proposta de medidas relativas a equipamentos coletivos e outros serviços de apoio à maternidade e à primeira infância” que propunham reformas no direito familiar e propostas de legislação para a proteção à infância e a maternidade, mas que só conseguiram ter aprovada a proposta de licença maternidade de 90 dias.

Em julho de 1974 foi criado um terceiro grupo de trabalho que dava continuação à “Regulamentação do Trabalho Feminino”. E que segundo Monteiro (2010) era embasado em três questões fundamentais:

- 1) oportunidades de informação e formação profissionais das mulheres, com especial incidência na população jovem dos meios rurais;
- 2) medidas de execução da igualdade salarial e da igualdade de acesso a novos postos de trabalho;
- 3) organização do tempo de trabalho em setores de atividade com predomínio de mão de obra feminina.

A reunião dos grupos de trabalho levou a formação da Comissão da Condição Feminina (CCF). A CCF definiu em sua primeira reunião a criação de um instrumento legal com os princípios constitucionais contra a discriminação no



trabalho e emprego para apresentar ao Ministério do Trabalho. Naquele ano a eliminação da discriminação no mercado de trabalho também era de interesse do Estado português, pois eles estavam interessados em fazer parte da Comunidade Económica Europeia (CEE) e a igualdade de salários era um dos requisitos para fazer parte desse grupo.

A Constituição portuguesa de 1976 segundo Rego (2010) deixou de justificar o tratamento diferenciado entre homens e mulheres. Bem como todos têm direito à construção de uma família e essa nova norma prevê a assistência do Estado para os cuidados com as crianças e os idosos, e o compromisso com a realização pessoal para conciliar com a vida familiar.

Em maio de 1977 estavam concluídos vários estudos sobre demografia, trabalho, desemprego, remunerações e diferenças salariais em Portugal. Os resultados encontrados foram divulgados por meio de cadernos com os temas trabalhados. Para que os estudos fossem materializados em leis o Ministro do Trabalho determinou que um grupo de trabalho do ministério se unisse à CCF, o que não ocorreu naquele ano. Em 1978 a CCF continuou a trabalhar ainda que sem apoio político e diante da instabilidade instaurada no país pelas sucessivas trocas de governo.

Quando Manuela Aguiar assumiu a Secretaria de Estado do Trabalho e conheceu o projeto abandonado da CCF decidiu prosseguir. Ela havia conhecido as iniciativas desenvolvidas na Suécia de igualdade de gênero o que foi importante para que ela determinasse a criação de um grupo de trabalho que acrescentaria as ideias do modelo sueco do Ombudsman – agência governamental da Suécia que combate a discriminação e promove direitos e oportunidades iguais para todos.

Em 20 de setembro de 1979 foi criada a Lei da Igualdade em Portugal (Decreto-Lei 392/79). Essa Lei permitiu que o país inovasse no que diz respeito à igualdade de gênero. Não foi um instrumento para a proteção somente da mulher, ela possui o objetivo de proteger e promover os direitos de homens e mulheres.

Entre 1970 e 1980 a legislação de discriminação em razão de sexo foi extinta do Estado Português. Monteiro (2010) afirma que: o sucesso da criação dessas leis de melhorias nas condições das mulheres no mercado de Portugal vem do corpo técnico que formava o governo na década de 1970, pois apesar do

momento de revolução política no país a população era indiferente no que diz respeito à igualdade de gênero.

Em 2009 Portugal promoveu mudanças ainda mais significativas na sua legislação laboral. Uma delas foi conceder o mesmo direito de parentalidade a pais e mães. Na prática, o objetivo era de dividir as responsabilidades entre pais e mães. Assim, a licença de 6 semanas após o parto deve ser necessariamente usufruída pela mãe, contudo, o pai é obrigado a tirar 10 dias úteis nos 30 dias que se seguem ao parto. Um ponto importante é que a licença parental é concedida ao casal e pode ser de 120 ou 150 dias. Há ainda benefícios para os pais que cumprem pelo menos 30 dias: recebem maior subsídio e podem requerer uma licença de mais 30 dias (além dos 150 dias). O pai e mãe podem também cada um ampliar sua licença em 3 meses recebendo um subsídio de 25% do salário bruto completando assim 12 meses no total.

## 5 Considerações finais

O modelo tradicional oferta de trabalho contempla apenas a escolha entre trabalho e lazer, porém, é possível observar que há outras escolhas implícitas. A educação dos filhos pequenos e o cuidado com lar são aspectos que serão levados em consideração quando se trata do modelo de oferta de trabalho das famílias. As famílias maximizam o seu consumo contando com a possibilidade de deixar ir para o mercado aqueles membros que são mais produtivos e que dispõem de mais tempo para o trabalho mercantil. Posto isso, é possível perceber que as mulheres passam mais tempo fora do mercado e serão mais demandas no trabalho doméstico, sendo a maternidade a principal razão de se afastarem do trabalho remunerado fora do lar.

Baseada em princípios de “moralidade” e como forma de resguardar a maternidade, a legislação trabalhista brasileira já serviu como um grave entrave ao emprego feminino. No entanto, apesar de a legislação ter se modernizado o Brasil ainda possui uma participação feminina de 59% frente aos 81% da população masculina<sup>4</sup>. Uma hipótese, por exemplo, pode ser a aposentadoria 5 anos antes dos homens. Considerando que são assegurados por lei direitos aos cuidados, na primeira infância, para os filhos e filhas dos trabalhadores e trabalhadoras, esse é um ponto que merece atenção para uma futura reforma, já que a disponibilidade de menor tempo no mercado de trabalho pode gerar preconceito na hora de contratar mulheres.

No Brasil, a mulher só deixou de ser uma “colaboradora” do marido em 2002 com o Novo Código (Lei nº 10.406). Apesar do peso dessa legislação ela já foi aprovada com alguns pontos ultrapassados porque se passaram 25 anos da apresentação ao Congresso Nacional até a sua aprovação. A “chefia da sociedade civil” que deixou de existir foi um ponto muito positivo desse Código Civil que permitiu que as mulheres tivessem mais liberdade até para trabalhar sem a autorização do marido ou pai.

Nesse contexto, mais do que permitir o maior número de direitos às mulheres na sociedade brasileira os legisladores devem começar a aumentar o direito de participação masculina na vida familiar. Exemplo disso é que o direito a

---

<sup>4</sup> Fonte: <http://wdi.worldbank.org/table/2.2> - Com Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – 2014.

uma licença paternidade maior – que não se torna suficiente – foi decretada em 2016. E os ambientes de creches não deveriam ser obrigatórios somente próximos a locais de trabalho com mais de 30 mulheres, mas também para os locais de trabalho masculino para que haja uma maior distribuição das tarefas.

Um bom exemplo de legislação que evoluiu no sentido de permitir a maior participação dos pais foi a portuguesa. Hoje os pais podem usufruir de licenças quase iguais a das mães. Todavia, apesar de ser um país a frente nesse sentido de legislação para a igualdade, ainda precisa perseguir as mesmas metas que o Brasil se quiser aumentar sua participação feminina. Isso porque apenas 55% dessa população está participando do mercado de trabalho. Porém, no sentido de igualdade com homens dentro do país Portugal está à frente do Brasil visto que só 66% da população masculina de lá está nesse mercado, um diferencial de apenas 11% em relação às mulheres. Outro exemplo importante daquele país é que a idade de aposentadoria é igual para ambos os sexos

A conciliação entre trabalho e família recomendada pela OIT nas convenções 156 e 165 é uma meta que pode levar a maior igualdade de gênero. A criação de licenças que podem ser gozadas pelos pais e as unidades de atendimentos às crianças de até 5 anos de idade (creches e escolas) podem melhorar o esse cenário.

Por fim, Adema (2014) mostrou que se a desigualdade de participação feminina na força de trabalho for reduzida em 50% nos países da OCDE até 2030 haverá um ganho de 6% no PIB. O Brasil não faz parte, mas não perderia se aumentasse o número de trabalhadoras em seu mercado de trabalho considerando que a mulheres são tão produtivas quanto os homens e maior capital humano acumulado.

## 6 Referências Bibliográficas

ADEMA, W. (2014), "Closing the gender gap can boost the economy" . **OECD Observer** No 298, Paris, 2014– Disponível em: <<http://goo.gl/qeyRY3>>. Acesso em Junho 2016

CALIL, L. E. S. **Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje**. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, X, n. 40, 2007. Disponível em: <<http://goo.gl/7yftYu>>. Acesso em abril 2016.

CALIL, L. E. S. **Direito do Trabalho da Mulher: a legislação promocional**. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XI, n. 52, 2008. Disponível em: <<http://goo.gl/Z5ERDt>>. Acesso em abril 2016.

EHRENBERG, R., SMITH, R., *A Moderna economia do tabalho*. 5ª ed.. São Paulo: Makron Books Hucitec, 2000.

LOPES, C. M. S. **Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção**. Cad. Pagu, Campinas, n. 26, p. 405-430, 2006 . Disponível em: <<http://goo.gl/mwpqdR>>. Acesso em abril 2016.

MONTEIRO,R., **Genealogia da lei da igualdade no trabalho e no emprego desde finais do Estado Novo**. In: FERREIRA, V.(Org) *A Igualdade De Mulheres E Homens No Trabalho E No Emprego Em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. Lisboa: CITE, 2010. p 31-54.

RAMOS, C. A., *Economia do trabalho: modelos teóricos e o debate no Brasil*. Curitiba, PR: CRV, 2012.

RÊGO, M. do C. da C., **A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho**. In: FERREIRA, V.(Org) *A Igualdade De Mulheres E Homens No Trabalho E No Emprego Em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. Lisboa: CITE, 2010. p 57-92.

RODRIGUES, M. C. F. **Portugal e a Organização Internacional do Trabalho (1933-1974)**. 2010. 513 f. Dissertação (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, Portugal.

World Bank. 2016. **The Little Data Book on Gender 2016**. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-0556-1. License:Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO. Disponível em: < <https://goo.gl/NS5OA1> >. Acesso em junho 2016

World Bank. 2016. **World Development Indicators 2016**. Washington, DC: World Bank.doi:10.1596/978–1-4648–0683–4. License: Creative Commons Attribution. Disponível em: < <https://goo.gl/lbGfUk> >. Acesso em junho 2016